



第25号の
補足資料

～みんなでつくる、誰もが輝く社会～

★ハラスメントの種類と防止策について

ハラスメント（嫌がらせ・いじめ）は、された人の尊厳を傷つけるだけでなく、能力の発揮を妨げる重大な人権侵害です。ここでは、法的な定義から身近なコミュニケーションの改善点までわかりやすく紹介します。

1 法令によって定義されたハラスメント

○パワハラ（労働総合施策推進法）

：職場の上下関係などの優越的な関係を利用した、業務の適正範囲を超える言動により就業関係が害されること

〈例〉・ファイルを投げつけたり、机をたたいて威嚇する

- ・「給与泥棒」「こんなこともできないのか」「辞めてしまえ」と暴言を吐く
- ・休日や深夜に不要不急の業務連絡を強要する

○SOGIハラ（労働総合施策推進法）

：性的指向(SO)や性自認(GI)に関する侮辱的な言動や一方的な暴露（アウティング）行為のこと

〈例〉・本人の同意なく性的指向や性自認に関する情報を暴露（アウティング）する

○カスハラ（労働総合施策推進法）※R7年6月改正⇒R8年10月1日施行

：顧客が従業員に対し、社会通念上相当な範囲を超えた悪質なクレームや迷惑行為をすること

〈例〉・ミスした従業員に対し、顧客等が過度な謝罪や土下座を強要する

2 育児・介護・ジェンダー関連

○セクハラ（男女雇用機会均等法）※R7年6月改正⇒R8年10月1日施行

：性的な言葉や不必要な身体接触によって、労働者の働く環境が著しく脅かされること

〈例〉・誘いを拒否した従業員を、不利な部署へ異動させる

- ・お酒の席や業務中に、不必要に体に触る
- ・職場で公然と卑猥（ひわい）な発言を繰り返す

○マタハラ・パタハラ(育児・介護休業法)

：妊娠、出産、または男女の育児休業取得などを理由とする嫌がらせや不利益な取り扱いをすること

〈例〉・育児休業の取得を理由として、降格させる

- ・妊娠中に「仕事が大変だったら辞めてもいいよ」などと言う
- ・育児のための時短勤務を理由として、人事評価を下げる
- ・「奥さんが育児をすればいいじゃないか」などと言う

○ケアハラ(育児・介護休業法)

：従業員が家族を介護するための休業や、時短勤務制度の利用を不当に制限や妨害する行為のこと

〈例〉・介護休業の申請に対して、「残業できないなら重要な担当から外す」と言ったり、実際に外す

- ・「お前は残業しなくていいな。本当に介護しているのか」などと言う

3 社会情勢などから生まれたハラスメント

○モラハラ(モラルハラスメント)

：言葉や態度によって、相手の人格を否定する精神的な嫌がらせをすること

〈例〉・「こんな簡単なこともできないのか」などと嫌味を言う

- ・仕事に必要な情報の共有をしない

※モラハラはパワハラに似ていますが、上下関係がない同僚間などでも成立し、身体的な攻撃は含まれない（あくまでも言葉や態度等による）という点が異なります。

○フキハラ(不機嫌ハラスメント)

：職場や家庭で不機嫌な態度をとり続けることで、周囲に心理的な圧力や不快感を与えること

〈例〉・機嫌が悪い時に口をきかず、周囲の人間が委縮する

- ・パソコンや書類を乱暴に扱うことで、イライラを周囲にアピールする
- ・周囲に聞こえるようにため息をつく
- ・挨拶されても無視、物を乱暴において怒りをアピール

○ジェンハラ(ジェンダーハラスメント)

：「男性のくせに」「女性だから」などと、固定観念の押しつけや、相手が嫌がる差別的な言葉を浴びせたり、性別に基づいた不当な役割決定をしたりすること

〈例〉・「力仕事は男性の仕事だ」「お茶くみは女性の仕事だ」などと言う

- ・「この仕事は男性（女性）には無理だ」などと言う

○ロジハラ(ロジカルハラスメント)

：正論や規則、論理的な言葉によって、反論できない相手を一方的に追い詰めること

〈例〉・仕事でミスをする部下に対し、相手の言い分を聞かず、「ミスの原因は〇〇だ。つまり、あなたが悪い」と一方的に決めつける

○テクハラ（テクノロジーハラスメント）

：パソコンやスマホ等のIT 機器に不慣れな相手に対し、バカにするなどの言動をとること

〈例〉・IT スキルが低い人を見下したり、わざと専門用語を多用して話したりする

- ・IT スキルが低い人に、わざと高度な IT スキルが必要な仕事を強要する

○ジタハラ（時短ハラスメント）

：働きたいのに勤務時間を削ったり、膨大な量の仕事をこなさなければならない相手に、残業や休日出勤を削るよう強要したりすること

〈例〉・「働き方改革を進めているから、残業はするな」と言う

- ・仕事の量が変わらないにもかかわらず、シフトを削減する
- ・残業や休日出勤を禁止して、サービス残業を強要する

○ホワハラ（ホワイトハラスメント）

：上司や先輩が、部下や後輩に対して過剰に配慮し、成長機会を奪うこと

〈例〉・「まだ難しいだろうから」と、簡単な仕事しかさせない

- ・「疲れているだろうから」と、必要以上に残業を免除する
- ・「叱ったらかわいそうだから」と、ミスを指摘しない

○アルハラ（アルコールハラスメント）

：無理やり飲酒させたり、酒が飲めない相手への配慮を欠いた言動をしたりすること

〈例〉・無理な飲酒をさせる（「上司が注いだ酒が飲めないのか」と飲酒を強要する、罰ゲームと称してイッキ飲みをさせる、意図的に酔いつぶすなど）

- ・酒が飲めない相手への配慮を欠いた言動をする（宴会に酒類以外の飲み物を用意しない、飲めないことをからかったり侮辱したりするなど）
- ・酔って周囲の人間に絡む（悪ふざけ、暴言・暴力、セクハラなど）

○スメハラ（スメルハラスメント）

：他人に不快感を与えるような強いにおいを発し、周囲にストレスや苦痛を与えること

〈例〉・ヘビースモーカーで、常に強烈なタバコの臭いを発している

- ・強烈な香水・コロンの臭いを発している

※臭いは体質にもよる部分もありデリケートな問題ですが、タバコや香水の臭いで周囲から苦情が来ているにもかかわらず改めない場合などは、不法行為になる場合もあります。

○ハラハラ（ハラスメントハラスメント）

：上司から注意されたり、少し怒られたりしただけで不快と感じ、すぐに「セクハラだ」「パワハラだ」と騒ぎ立てること

〈例〉・上司の指導に対して、「ハラスメントだ、訴える」などと言って上司を委縮させる

- ・日常のちょっとした言動に対して、ハラスメントを受けたと騒ぎ立てる

※ハラハラは、部下が上司に対して行うパワハラ（逆パワハラ）に該当する場合があります。

4 パワハラを防ぐ第一歩

(1) パワハラが起きる要因を知る

ハラスメントの背景には、心に余裕がないことや、個人の「無意識の偏見」が存在します。

*個人の課題

- ・感情のコントロールができない
- ・アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込みや偏見）

*職場の課題

- ・過度な多忙、コミュニケーション不足
- ・研修の機会を設定していない

(2) パワハラを起こさないためのポイント

①感情のコントロールがポイント

○指導する前、抗議する前に、まずは冷静になること

- ▶感情的になって、人前で怒鳴り上げたり、物に当たったりするのはNG
- ▶興奮した時は、間を取ったり、後で改めて指導の場を設けたりする

○どんな時に自分が「カッ」となるか…を知っておく

○自分の怒り方の特徴を自覚しておく

- ▶過去を持ち出したり、比較したりして責め立てる
- ▶長々と叱責したりする など

②-1 自分のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）を知る

○偏見を完全にゼロにすることは難しいため、「自分にも偏見があるかもしれない」と常に自覚することが重要です。

- ▶「男性/女性は、当然〇〇であるべきだ」
- ▶「若者/高齢者は、△△な人ばかりだ」というような無意識の偏見や思い込み（←脳は自分に都合の良い解釈をする）

②-2 自分のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）の対処法を身につける

○決めつけない、押しつけない

- ▶価値観の決めつけ言葉・・・普通“そうだ”
- ▶能力の決めつけ言葉・・・どうせ“むりだ”
- ▶解釈の押しつけ言葉・・・そんな“はずはない”
- ▶理想の押しつけ言葉・・・こうある“べきだ”

○相手の表情や態度の変化などの「サイン」に注目する

- ▶立ち止まって考えてみる ⇒ 必要に応じてフォロー ⇒ 発言撤回

○自己認知

- ▶自分のモノの見方や思考の癖に気づく

○『アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）は

誰もが持っているもの

完全になくなるものではない

だから、大切なことは、

「自分にもアンコンシャス・バイアスがあるはず」

と意識してコミュニケーションを行うこと』を普段から意識しておく

③職場では、日頃から良好なコミュニケーションを！

※相手を大切にすることは、相手の話を受け止める（傾聴する）こと

⇒人は話を受け入れられたと感じたとき、素直に耳を傾ける

○良好なコミュニケーションのために

- ▶まずは挨拶から
- ▶相手に自分の意思をきちんと伝える
- ▶「言いづらさ」「断りづらさ」を生む圧力が自分にはないかを意識する
- ▶メールや手紙は、使い方によって「つながるツール」にも「傷つけるツール」にもなる

○傾聴のポイントとは

- ▶相手と向き合い、目を見て話を聞く
- ▶言葉だけでなく、表情、しぐさからも相手の気持ちを受け止める
- ▶相手の話を途中で遮らず、相槌を打ちながら共感を与える
- ▶適度に質問して話し手をサポートする